

注目の制度 介護・育児と仕事の両立支援サービスがスタートしました！

このたび、全国展開する介護支援事業者「シーケア」および企業主導型保育所を運営する「YIC学院」と法人契約を締結しました。ますます充実する山口大学のワークライフバランス支援サービス。教職員の方は、どうぞご自由にご利用ください。

NEW!! 介護と仕事の両立支援サービスについて

山口大学は「NPO法人 海を越えるケアの手(シーケア)」の法人会員となっています。ご両親の介護に関するあらゆるご相談についてシーケアの相談窓口にてお受けします。

(大学名、法人ID番号をお伝えください。)

※法人ID番号は学内限定ページ <http://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydpd/gakunai/ydpd/seacare.pdf> からご確認いただけます。

介護についてのご相談

メール・電話・面談全て無料でご相談にお応え致します。

例えば、こんなご相談を頂いています。



まずは気軽にお電話(無料)を。専門スタッフがお答えします。

シーケアの代行業務

ご相談の結果、離れて暮らすご両親のお世話等ご自身で対応できずにお困りの方に専門職がご支援致します。

例えば次のような代行業務が行われています(有料)。

【病院・施設では】

入退院・諸手続の代行、退院後の施設探しの支援、介護保険申請手続、ケアスタッフとの打合せ、見守り訪問等

【在宅では】

介護保険申請手続支援、ケアマネ面接と選任支援、ケアプラン調整、見守り訪問等

【代行業務を行うのは】

看護師、社会福祉士、保健師、介護福祉士、ケアマネ等専門職が全国どこでも対応します(一部離島を除く)。

【利用料金-税別】

半日業務15,000円、1日業務25,000円

NPO法人 海を越えるケアの手(シーケア)

E-mail: mail@seacare.or.jp

TEL: 03 - 3249 - 7231

事務所: 東京都中央区日本橋茅場町2-7-3

イースト・インタービル 10F

*事務所でのご相談の場合、事前のご連絡をお願いいたします。
*ご相談事、代行業務の内容に関しては勤め先にも機密扱いされます。

NEW!! 育児と仕事の両立支援サービスについて

山口大学は「学校法人YIC学院」と保育施設の利用契約を締結しています。教職員のお子様(乳幼児)のために、YIC学院の保育サービス全般を利用することができます。(※施設の利用は承認の先着順です。)

●保育施設名・住所

名称 学校法人YIC学院 YICキッズ | 名称 学校法人YIC学院 YICキッズテクノパーク
住所 宇部市宇部西岩田1570-1 | 住所 宇部市山中230-14(山口宇部テクノパーク内)

●保育対象児

山口大学に勤務する教職員のお子様で0歳(6か月)~2歳児(3歳に達した後最初に迎える3月31日まで)とします。3歳児以上は一時預かりのみとします。ただし、3歳児以上のお子様もYICキッズと「宇部フロンティア大学附属幼稚園」、YICキッズテクノパークと「阿知須幼稚園」との連携により、各幼稚園とYICキッズを組み合わせて利用することで、お子様の生活リズムを崩さずに幼稚園卒園まで通園することができます。(幼稚園からYICキッズまでの移動は、各幼稚園バスでの有料送迎サービスをご利用いただけます。)

●施設利用の方法

- ①利用したい施設に電話で連絡し、利用申込みを行います。[電話番号 YICキッズ: 0836-38-8850 YICキッズテクノパーク: 083-902-2660]
- ②各施設とお子様の保護者との面談を実施します。
- ③各施設から利用承認を受けた後、利用を開始します。 ※詳細については各施設にお問い合わせください。

●保育時間 通常保育(月極め) 7:30~18:30 延長保育 18:30~19:30 土曜保育(事前予約制) 8:00~16:30 一時預かり(事前予約制) 8:00~18:30

●休日 日曜日、祝日、年末年始

●保育料 2歳児: 35,700円/月 1歳児: 35,700円/月 0歳児(6か月~): 35,900円/月
※延長保育または一時預かり保育を利用する場合、別途料金がかかります。

利用申込み・お問合せはこちらまで

YICキッズ YICキッズテクノパーク

TEL: 0836 - 38 - 8850 TEL: 083 - 902 - 2660

※提携施設は今後も増やしていく予定です。最新情報はダイバーシティ推進室のホームページやメールマガジンで随時ご案内します。

※上記は掲載時点(平成30年7月)の情報です。詳しくは各問合せ先に連絡してご確認ください。

編集・発行 山口大学ダイバーシティ推進室

〒753-8511 山口県山口市吉田1677-1 (事務局1号館4F)
TEL 083-933-5997 FAX 083-933-5024 E-mail ydpd@yamaguchi-u.ac.jp
URL <http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpd>



検索

山口大学 ダイバーシティ



特集: 学長×副学長対談

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現には自由に組織が変わっていくような運営の仕方がカギ!



CONTENTS ★

特集: 対談	山口大学の目指す「ダイバーシティ・キャンパス」とは!?	2ページ
インタビュー	学内連携が切り開く専門部署×ダイバーシティ推進室の可能性	5ページ
推進室の取組	教職員のワークライフバランスの推進	6ページ
	女性研究者の支援・多様性を尊重した構成員支援・学内の連携	7ページ
注目の制度	介護・育児と仕事の両立支援サービスがスタートしました!	8ページ

特集：対談 山口大学の目指す「ダイバーシティ・キャンパス」とは！？



専門は医学。主な研究分野は癌の免疫療法、癌の遺伝子解析、肺癌に対する手術療法。

山口大学長
ダイバーシティ推進本部長
岡 正朗
Masaki Oka



専門は社会学。主な研究分野は福祉社会学、ジェンダー論、地方創生、ワーク・ライフ・バランス。

ダイバーシティ推進担当副学長・室長
経済学部教授
鍋山 様子
Shoko Nabeyama

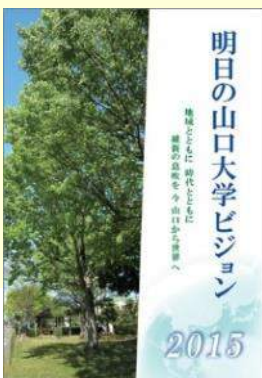
「このプロジェクトだったら、こことここが一緒になってやる」 「ダイバーシティ・キャンパス」の実現には自由に組織が変わっていくような運営の仕方がカギ！

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現に向けて

岡：ダイバーシティ推進室が始まって1年経ちましたね。
鍋山：大学全体の予算が厳しく、人員体制も最小限のところ、これまでの女性研究者支援室と男女共同参画推進室でやっていた事業をすべて引き継ぎ、またダイバーシティの推進ということで、女性活躍の枠を超えた新たな取り組みもおこないました。その一方で、なかなか手が回らなかった広報活動の強化を今年度の課題として取り組んでいます。

実は、ずっとお伺いしたかったのですが、もともと岡学長が、「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指して山口大学のダイバーシティを推進していこうと目標を立てられたとき、どういう思いがあたりだったのですか。
岡：「明日の山口大学ビジョン2015」をつくった時、10年先を考えると少子高齢化はわかっているし、大学自体が非常に硬直していたんです。そこで、大学の中にいろんな人がいないとダメだろう、外のいろんな企業や自治体等も含めて一緒に学生を育てないといけないんじゃないかと思いました。そういう中で、大括りの目標としては「ダイバーシティ・キャンパス」という目標が一番ふさわしいのかなと。ビジョンには結構、地域との云々というのが書いてあるんですね。世の中の動きがみんなそういう大学のビジョンに近いものにどんどんなってきた。それはラッキーだったのかなと思っていますね。

鍋山：先見の明、ですね。
岡：そこまで深くは考えていないんですね、実は。そうあるべきじゃないかなと。今から、より具体的な対応が各部署にも求められる時代になってくる。ダイバーシティ推進室の役割はとても大きくなるのかなと。大学の方向性というものを役割の中に入れていくわけだから。いろんなところとの関連が出てきて、いろんな他のところと一緒にやってらなきゃいけない。その割には人数が少なく大変



2015年までの10年間の山口大学の目指すべき方向性を示している。2015年3月に発行された。

申し訳ないんですけど、「何かやるためには人がこれだけいます」という上積み方式のやり方はもう無理なので、「このプロジェクトだったら、こことここが一緒になってやる」というような、ダイバーシティ推進という目的のもとで自由に組織が変わっていくような運営の仕方をしないとイケない。

成果の向上が期待されるダイバーシティ

鍋山：多様性を意味するダイバーシティは、まずは女性活躍を中心とするジェンダー・ダイバーシティが一般的です。山口大学でも、「男女共同参画推進室」が立ち上がって、「女性研究者支援室」ができて、それを発展的に統合して「ダイバーシティ推進室」となったわけです。でも、多様性にもいろいろあって、例えば、いろんな国の人が集うことで視野が広がるとか、ハンディキャップがあっても勉強や仕事ができる、とか。それに、今までは仕事をするにはマイナスとされていた子育てが、仕事をする上でのスキル向上につながるって言われていたりします。LGBTへの理解や高齢者の雇用問題も大事です。そういうところの対応に先手を打つ。それは教職員にも、学生にとっても関係のある事柄です。一人ひとりが、自分の個性ゆえに難しさを感じることをない環境で勉強や仕事ができる、それぞれの能力を十分に発揮できるといいですね。そして、組織全体としてのパフォーマンスが上がっていくという。

岡：そうですね。女性研究者支援って、とても最初の取り掛かりにはいいんです。数値目標も示せるし、いろんなところに支援をお願いしても、「しない」とは言いにくい状況じゃないですか。それを手掛かりにして、さらにその次は、男女共同参画も含めたいわゆる「働き方改革」にいく。法制化されて数値目標も決まっています。日本の典型的な少子高齢化とか財政問題とか、大変な時代になってきたと思います。特に少子化では男女にしっかり働いてもらわなきゃいけない。そういう意味で、いろんな改革がどんどん降ってくるときに、ダイバーシティ推進室はつくられるべきしてつくられたのかな、素晴らしいなと僕は思っています。できるだけ支援をしなきゃ

鍋山：まさにダイバーシティ推進の方向性ですね。岡学

長がおっしゃったように、まずは「山口大学はダイバーシティを推進していくんだ」という方向性を共有してもらって、いろんな部署がそのために連携し合うことが大事だと思うんです。私たちはダイバーシティを推進するためのいろんなサービスもやりつつ、大学内外のさまざまな部署との連携もするし、他の機関同士をつなげることもやります。それぞれの部署がお互いの得意分野を持ち寄って、一緒に連携して動いてもらえると、すごく嬉しいなと思います。

岡：「明日の山口大学ビジョン2015」にあれだけ「ダイバーシティ・キャンパスを創造する」と書いてある。これが大きいんですね。これからは、組織も教職員もそれをして、しっかり認識していくということが重要ですね。でも、これがまだまだだということも実はあって。確かに前よりは確実に理解をしていただいていると聞いています。いろんな活動を見てみると、そうだと思います。ここから、ますます進めていかないと。
鍋山：心強いんです。意識改革というのが本当に難しく、「意識を改革する」と言うとおちょっとおこましいんですけど、「そうなのか」、「こういうこともあるのか」という理解を深めてもらうことこそが大事なんですよ。そのために、いろいろなテーマのシンポジウムや研修会もやっていきます。

岡：結局、「いろんな考え方があるんだ」ということには、気づくはずなんです。これが結構重要で、「こういうことがダイバーシティというんだ」、「じゃ、自分だけじゃなくて、いろんな人の意見を集約したらいいものができるんじゃないか」とか、「私だけじゃできないけど、いろんな人がかかわって、思いもよらないものができた」とか。これは、結局今は、大学の組織だけじゃなくて、研究開発とか、全てに重要だと書かれている。それは間違いのないことですよ。
鍋山：経営学分野では、ダイバーシティは「イノベーションを起こす」条件になると言われています。理系の女子学生を企業の研究者に欲しいとか、優秀な留学生を紹介して欲しいとか、多様性を求める声も増えてきています。山口大学として教職員の働きやすさとか、教職員や学生のダイバーシティの推進をやりますけど、私たちは、育てた学生を地域に輩出していくという役割もある。山口

市でも山口県でも山口大学は「頑張ってるダイバーシティを進めている企業」だと、評価してもらっています。多くの表彰を受けたりして。そういう意味では、山口大学は地域社会からもダイバーシティ推進の役割をすごく期待されていると感じますね。



平成29年度から開始した「ダイバーシティ推進セミナー」の第1回では、男性にとつてのワークライフバランスをテーマとして取り上げ、「男性のケア参加」を推進した。当日の様子はテレビのニュースでも報道されるなど、社会的な関心の高さが伺えた。

女性研究者・女性上位職増加の狙い 「ダイバーシティ推進」の先にあるもの

鍋山：女性活躍推進法の制定によって、女性の管理職割合や女性研究者割合などの数値目標もどうしても求められます。これは、単に数字を上げれば良いというものでもないで、そこがなかなか難しいところですよ。

岡：やっぱり、女性教員が大学の運営というか、部局運営でもいいんですけど、それに関わる度合いが少ないんじゃないかと思うんです。

鍋山：絶対数が少ないですからね。
岡：それはやっぱり考えるべきだと思っていて、まず各部署で運営に少し関与して、そこから次のステージに上がらないと、結構大変だと思うんですよ。ノウハウだけではなくて、僕らは当然、いい人材を求めているわけ。その人の得意分野とか能力とかを実際に見ることができると、次のステップに進めやすいんですよ。一方では、研究の方を一生懸命やりたいという方もおられるし、それを妨げるつもりはないんだけど、今は組織の運営をやる人に、女性にもなってもらわないといけない。それが社会の要請でもあるし。無理強いじゃなくて「やってみないか」と言われたら一生懸命頑張って、運営もできるということですよ。男も女もなく。

鍋山：今は企業でも、国から女性管理職の数を増やせ、増やせと言われていて。データなどを見てみると、もともと社員の中で女性が多いところが女性管理職割合もそのまま多くなっているんです。女性社員が少ないところは、当然管理職候補者も少ないので、急に女性の管理職を増やせと言われても、途方に暮れてしまう。人を育てるというのは、一足飛びにはいかないんです。だから、採用も含めて、最初から育てるということを積極的にやらないと、変わらないですよ。

岡：研究分野でも教育面でも、何か「プロジェクトリーダーをさせてみる」ということが一番手取り早いというか、いいと思うんです。その中で、だんだんいろんな大きなところを任せっていくというやり方。僕らでもだんだん積み重なってきて今の仕事をやっているわけだから。そういうふうにならなければいけないと思いますよ。

鍋山：その通りです。私はいつも女性活躍で大事なポイントは「配慮しつつ期待する」とことだと思っています。
岡：チャンスをしっかり与えることですよ。最近、女性の研究者も拠点事業(学内の研究プロジェクト)に手を挙げてきたし、ああいうのはいいね。プロジェクトリーダーをすると、他の人も話さないとイケないし、結構辛いこともある。そういうところで採まれていくというか。

鍋山：そうですね。ダイバーシティ推進室の事業としてカウンセラーも控えています。辛いときには利用していただけます。この制度は、現在男性にまで門戸を広げていますが、大変ご好評をいただいています。本来はカウンセラーに頼らなくても、職場の仲間内で話せるのが一番なんですけど、研究者って一人で孤島に仕事をするのも多いので、それがなかなか難しい。
岡：みんな一人前にしたからいけないと思ってる。つまり、助教であれ独立しているという。やっぱり周りの人が教えるとか指導するというのがちょっとしくくなっていくじゃないですか。少し緩いグループ関係というのをつくらしたらどうか。そのグループの中で、例えば「科学研究はこうした方がいい」とか、「こういうところにアプライしたらいい」とか、申請書の書き方、研究の作法も含めて教え合えるような。今は、研究者が独立と

うが孤立してしまっているかもしれませんね。ノウハウも誰も教えてくれないという。でも、本当はその人が教えてくれれば、みんな教えるんですけどね。
鍋山：皆さん忙しいので、教えてくださいとは遠慮してなかなか言いづらいでしょうね。メンター制度とかカウンセリングとかはもちろん用意しますが、本来は緩やかな連携の中で、研究とか仕事をやっていくのが一番ですね。

岡：それを少し考えていくべきだと思うんですよ。これから大学全体の組織を変えていく中で、やらなきゃいけない方向は明確なんですよ。誰かがリーダーになって、グループの人間を緩やかにつなげる。そして、そこからいろんな共同研究に発展したり、グループ同士のオーバーラップができたりますようになって。そういう中でぜひとも女性を、そして若い教員を育てていってほしいのではないかなと。

鍋山：緩やかにつながっていくと、いろんな分野の人も入ってくるし、男性、女性、あと、いろいろな国から来た人も入ってくる。それこそダイバーシティですよ。そういう時に男性だけで集まるのじゃなくて、ダイバーシティが日常茶飯事というか、そこら辺にあるという前提でいろんなことをやってもらえると、そこからイノベーションが生まれていくという。

岡：最終的には「ダイバーシティがなくなる」ってことですよ。

鍋山：結局、男女共同参画も「男も女も意識しなくなる」とか理想なんですよ。それと同じです。「多様な人がいて当たり前」と思えるのがいいですよ。



山口大学は平成28年度に「やまぐち女性の活躍推進事業者」に登録。女性の活躍推進に関する取組を積極的に行うことを宣言した。今年度は「輝く女性管理職ネットワーク」に本学から3名の女性管理職が参加。組織の枠を超えた活動も活発だ。

求められる地域連携 重要性を増す学内外のつながりと情報発信

鍋山：学長は、お仕事で国や地域の会議などにたくさん出席されると思います。山口大学の女子学生とか女性研究者とか、男子学生もですけど、地域からのニーズを感じられることはありますか。

岡：僕もたくさんお声もかかるし、理事たちも随分いろんな仕事をしていますよね。地域包括連携をしたり。これは成果を出したいと思っています。COC+をやったり、ちょっとやってみようかなと思う先生方が増えてくると、もっとおもしろくなると思いますね。

去年の4月からダイバーシティ推進室を動かして、ちょっと驚いたことがあるんです。それは、ダイバーシ



ダイバーシティ推進室の取組

ダイバーシティ推進室では、「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指し、ジェンダーや抱える文化、ライフイベント等に関わらず、だれもが個性と能力を最大限に発揮できるよう、様々な事業を展開しています。



1 教職員のワークライフバランスの推進

「ヤマミィ学級」

小学校の夏・冬・春休みに、教職員のお子様を対象として、学内学童保育「ヤマミィ学級」を開催します。

企業主導型保育所

教職員のお子様の常設保育施設として、提携する学校法人YIC学院の「企業主導型保育所」を優先的に紹介します。

病児保育利用助成

教職員のお子様有病児保育施設を利用した場合、利用料の一部を助成します。事前登録が必要です。

介護と仕事の両立

シニアケアとの提携により、介護と仕事の両立に関する無料相談・介護代行有料サービスを提供します。

カウンセリング

臨床心理士の専任カウンセラーが、ご相談やリフレッシュに対応します。月・水曜日の9時-17時に利用可能です。

リーフレット

介護、妊娠、子育て等のライフステージに合わせた働き方の実現に役立つ学内の各種支援制度を紹介いたします。

両立缶バッジ

ライフイベントと仕事の両立にやさしい環境づくり推進のため、IDカードに取り付けられるバッジを配布します。

学内託児スペース

教職員のお子様の一時保育の場所として使える「学内託児スペース」の貸出手続き・託児者手配を支援します。

ライフ de トーク

ライフイベントと仕事の両立体験や制度について、教職員同士が情報交換することのできる会を開催します。

会議時間の徹底化

終業時間が遅くなることの対策として、全学に対して、会議を17時までに終了するよう、意識喚起を行います。



2 女性研究者の支援

女性研究者・上位職比率の増加

山口大学が掲げる数値目標の達成に向けて、人事委員会を中心に、戦略的展開を行います。

メンター制度

新任の女性教員等を対象に、さまざまな疑問や悩みを相談できるメンターとのマッチングを実施します。

研究補助員制度

女性教員および研究者を配偶者に持つ男性教員のうち、ライフイベント中の教員等を対象に、研究活動に必要な業務を補助する研究補助員を配置します。

留学生サポーター制度

女性教員等を対象に、語学力での研究活動のサポートを目的に、留学生を紹介いたします。

研究活動復帰支援制度

ライフイベントによる休業から復帰した女性教員等を対象に、研究費を助成します。

3 多様性を尊重した構成員支援

多文化共生の促進

多様なバックグラウンドを持つ構成員のだれもが個性や能力を最大限に発揮できるよう、学内の各部署および学外のさまざまな地域や企業と連携し、課題解決や新たな価値創出に取り組みます。

セクシュアルマイノリティへの配慮

だれでも使える学内の多目的トイレの設置場所の紹介や、LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなど)への理解を促進する取組を行います。

ダイバーシティについての理解促進

シンポジウムやセミナー、学長表彰を実施するとともに、ニューズレターおよびメールマガジン、ホームページ等により、学内外に情報を発信します。学外機関の表彰や認定の申請も行います。



山口大学が掲げる数値目標

- ①女性管理職割合を**20%**にする（第3期中期計画：平成28～33年度）
→ **達成!!** 平成30年4月1日現在、目標数値を達成し、22.4%を記録しました。
- ②女性教員割合を全体の**18%**にする（行動計画：平成28～31年度）
- ③医学部を除く理系女性教員の割合を**11%以上**にする（行動計画：平成28～31年度）
- ④すべての理系学科に女性教員**1名以上**が所属する（行動計画：平成28～31年度）
→ **達成!!** 平成29年3月31日現在、目標数値を達成し、現在も維持するよう努めています。



平成29年度のセミナー開催実績

【ダイバーシティ推進セミナー】

- 第1回「イクメン・イクボス・イクジイのためのワークライフバランス」
- 第2回「リケジョの未来」
- 第3回「多様性の中のLGBT（性的マイノリティ）」
- 第4回「イクメンプロジェクト『イクメンの星』」
- 第5回「ママのためのイクメンプログラム『パパの気持ち・ママの気持ち』」
- 第6回「アメリカで学ぶ！多文化共生、グローバルリーダーとは??」
- 第7回「多様性&就職&知的財産関連セミナー」

【ライフイベント講習会】

- 第1回「充実した仕事と育児の両立のために（山口地区）」
- 第2回「充実した仕事と育児の両立のために（宇部地区）」
- 第3回「いざという時に役立つ介護のサポート」
- 第4回「知っておきたい本人または配偶者の妊娠・出産、乳幼児育児の備え」

【山大保育サポーター養成講座】

- 第1回「保育サービス講習会（初級編）」
- 第2回～第7回「保育サービス講習会（中級編）」

平成30年度に実施するセミナーの開催予定は、ダイバーシティ推進室ホームページからご確認ください。
<http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpo.html>



学内の連携

大学研究推進機構

URA室や産学公連携センター、知的財産センターとともに、産学連携や研究推進にかかるダイバーシティを推進します。

大学教育機構

留学生センターや学生支援センターとともに、ますます多様化する学生の教育にかかるダイバーシティを推進します。

地域未来創生センター

地域未来創生センターとともに、地域の教育・文化の振興を支援する地域連携活動にかかるダイバーシティを推進します。

上記に限らず、ダイバーシティ推進室はダイバーシティ推進本部(本部長：山口大学長)の定める活動方針のもと、人事委員会やダイバーシティ推進企画会議、その他の学内各部署と必要に応じて自由に連携し、柔軟な体制を適宜構築しながら、事業を推進します。

お知らせ

「ダイバーシティあれこれカフェタイム」が始まります!

ダイバーシティ推進に関する懸念やご質問、アイデアの提供に応じるために、毎月1回カフェタイムを設けてダイバーシティ推進担当副学長室を開放しています。ダイバーシティがテーマであれば、個人的な質問や疑問も歓迎です。気軽にお話しできる雰囲気作りを心がけております。お気軽にお立ち寄りください。

○開設日時

毎月1回開設します。**第1回目の開設は平成30年8月8日(水)です。**
開設日はダイバーシティ推進室ホームページおよびメールマガジンで告知します。開設時間は12:00～12:30です。

○利用方法

事前の申し込みは不要です。お弁当やお菓子、ドリンクをお持ち込みいただけます。

○会場

ダイバーシティ推進担当副学長室
(吉田キャンパス事務局1号館3階)

